

TITULO III CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo I Clasificaciones de los conflictos colectivos

Artículo 417. Los conflictos colectivos son de dos clases:

1. Jurídicos o de derecho.
2. Económicos o de intereses.

Artículo 418. Conflictos colectivos jurídicos o de derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva, y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores.

Artículo 419. Conflictos colectivos económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo, y los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa.

Artículo 420. En los conflictos jurídicos o de derecho las partes deben sujetarse a las normas previstas en el Libro IV de este Código, sin perjuicio de que en los casos en que tales conflictos admitan el ejercicio del derecho de huelga, sea posible acudir también a los procedimientos de conciliación que señalan los capítulos siguientes de este Título para los conflictos colectivos económicos.

Artículo 421. Antes de someter un conflicto colectivo jurídico a los tribunales de trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, a fin de intentar una solución por vía de mediación.

La solicitud de mediación no está sujeta a formalidad alguna, pero cuando el conflicto sea de los que admiten el ejercicio del derecho de huelga, las partes pueden plantearlo también por medio de un pliego de peticiones.

Artículo 422. Los conflictos colectivos económicos o de intereses se ajustarán al procedimiento especial previsto en los capítulos siguientes de este Título.

Capítulo II Trato y arreglo directo

Artículo 423. Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el capítulo IV de este Título.

En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto.

Artículo 424. Del arreglo a que lleguen las partes por la vía indicada en el artículo anterior se levantará acta que, en copia auténtica, se remitirá a la Inspección General de Trabajo,

dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

Si se llega a una convención colectiva, las partes deben sujetarse a lo que se dispone en el Título II de este Libro.

Artículo 425. Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo.

Capítulo III Pliego de peticiones

Artículo 426. Cuando un sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores plantee un conflicto colectivo de los previstos en el capítulo I de este Título, a fin de iniciar un procedimiento de conciliación, deberá presentar un pliego de peticiones en la dirección regional o general de trabajo.

Artículo 427. El pliego de peticiones se presentará por triplicado y deberá contener lo siguiente:

1. Nombre del o los sindicatos que suscriben el pliego, con indicación de sus oficinas o locales que designen para recibir notificaciones, el nombre, cédula y domicilio de su presidente o secretario general.
2. Nombre y dirección comercial del empleador, empleadores u organizaciones contra quienes se dirige el pliego.
3. Nombre, número de cédula y domicilio de los delegados designados para la conciliación, que serán no menos de dos, ni más de cinco y, si lo estiman conveniente, de un asesor sindical y un asesor legal; los delegados deben designarse con poderes suficientes para negociar y suscribir cualquier arreglo o, si fuere el caso, una convención colectiva.
4. Las quejas y peticiones concretas; si se pide la celebración una convención colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente.
5. El número de trabajadores que prestan servicios para cada empleador en las empresas, negocios o establecimientos que se vean afectados por el conflicto, con indicación de aquellos que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga, si la hubiere.
6. El número de trabajadores que apoya el conflicto en cada empresa, o si fuera el caso, en el o los establecimientos, o negocios de que se trate.
Pueden incluirse, además, peticiones distintas de las que admiten este procedimiento.

Artículo 428. Con el pliego debe acompañarse lo siguiente:

1. Copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la asamblea general de la organización de trabajadores de que se trate.
2. Nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego.
3. Si el pliego lo presenta un grupo de trabajadores, debe acompañarse copia del acuerdo respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego.
4. Certificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en la cual conste la inscripción del sindicato.

Artículo 429. El pliego será firmado por todos los delegados. Podrán firmar también los asesores sindicales y legales.

Artículo 430. Cuando el pliego lo presente un grupo no organizado de trabajadores de una empresa, se requerirá para darle curso el 30 por ciento de los trabajadores que laboren en la empresa, establecimiento o negocio afectado por el conflicto.

Artículo 431. Cuando en una misma empresa se presenten dos o más pliegos de peticiones a la vez, se acumularán en uno solo y los trabajadores de la o las empresas, establecimientos o centros de trabajo afectados por el conflicto designarán una sola representación; de no hacerlo en el término de dos días le corresponderá negociar al sindicato más representativo o al grupo mayoritario de trabajadores, si fuese el caso. Si los pliegos se refieren a convención colectiva, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 402 del Código de Trabajo.

Capítulo IV Procedimiento de conciliación

Artículo 432. Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados.

Artículo 433. No podrá rechazarse un pliego de peticiones. Si el director regional o general de trabajo encontrare defectos en el pliego deberá señalarlos al momento de recibirlo, a fin de que los trabajadores los subsanen allí mismo, y de todo ello se levantará un acta, copia autenticada de la cual se entregará a los interesados. Si éstos declaran que desean retirar el pliego para subsanar sus defectos y presentarlo con posterioridad, se dejará constancia de ello en el acta. En este caso el conflicto se entenderá planteado desde el momento en que se presente el pliego en debida forma.

Artículo 434. El funcionario que viole lo dispuesto en el artículo anterior, o que maliciosamente señale defectos no previstos en este Código, será sancionado con multa de 100 a 300 balboas, por el ministro del ramo, de oficio o a solicitud de parte, o por los tribunales de trabajo previa denuncia de los interesados.

Artículo 435. Dentro de los dos días siguientes al recibo del pliego, la dirección regional o general de trabajo deberá notificar al empleador o empleadores de la existencia del conflicto. La notificación se hará mediante entrega personal, al empleador o a cualquier otra persona que ejerza funciones de dirección o representación y que se encuentre en las oficinas de dicho empleador, de un ejemplar del pliego por el funcionario de trabajo, o los interesados, o mediante publicación de un certificado donde conste el hecho de la presentación. Esta publicación se hará por dos días en dos periódicos de circulación nacional. Las autoridades de trabajo, cuando hubiere varios empleadores en el conflicto, estarán obligadas a proporcionar copias del pliego a cada uno de ellos.

Artículo 436. Desde que reciba la notificación de que trata el artículo anterior, el empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones. En su contestación deberá dar respuesta a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las razones por las cuales se opone a las mismas.

Deberá también expresar el empleador las contraofertas que considere razonables para resolver el conflicto, y proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación.

Artículo 437. Una vez notificado el empleador, la dirección regional o general de trabajo designará un conciliador entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 438. Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador. Las inasistencias podrán sancionarse como desacato.

La renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones, se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.

Artículo 439. El conciliador, al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:

1. El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad, la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo.
2. Deben limitarse las exposiciones formales; las declaraciones de testigos y la presentación de otras pruebas sólo se administrarán cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación.
3. El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates con motivo de las reuniones conjuntas, desempeñando un papel activo en la aclaración de los hechos.
4. El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presentará propuestas oportunas, con vista a una solución del conflicto.

Artículo 440. El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. Esta función deben ejercerla funcionarios del departamento de relaciones de trabajo, preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva.

Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios de idoneidad, preferiblemente mediante concursos, cuyas bases reglamentará el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Una vez expirado un período de prueba de un año, gozarán de estabilidad en su cargo.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que en casos especiales se designe para actuar como conciliador a otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, o que la conciliación sea dirigida personalmente por alguna autoridad de dicho Ministerio.

Artículo 441. Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.

Desde que se presente el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo juez de trabajo, con arreglo al procedimiento previsto en el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.

Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa.

Artículo 442. Se realizarán tantas audiencias de conciliación como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles.

Artículo 443. La conciliación termina:

1. Transcurridos quince días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 435, salvo que ambas partes, con la anuencia del conciliador, decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles.
2. Cuando el empleador no conteste el pliego de peticiones en el plazo que señala el artículo 436, o cuando se retire de la conciliación o que se muestre renuente a comparecer a las citaciones.
3. Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1.º de este artículo, o su prórroga, ambas partes, con la anuencia del conciliador, manifiesten su intención de dar por erminada la conciliación.
4. Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje.

Artículo 444. Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presentará un informe con la exposición de los hechos a la dirección regional o general de trabajo, haciendo constar en qué medida se ha podido llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio, las cuestiones que continúan en conflicto.

Artículo 445. Con vista en el informe de que trata el artículo anterior, la dirección regional o general de trabajo notificará a las partes las fórmulas que estime convenientes para llegar a una solución del conflicto.

Artículo 446. Vencido el plazo previsto en el ordinal 1.º del artículo 443, o desde el día siguiente a aquel en que la conciliación termina según los ordinales 2.º y 3.º del mismo artículo, empezará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga.

Artículo 447. No dan lugar a la nulidad del procedimiento la mora o la omisión en practicar alguna diligencia prevista en este capítulo, la prolongación del procedimiento de conciliación por un tiempo mayor del que señala el artículo 443, o la terminación de la conciliación por vencimiento del término legal o de prórroga, sin haberse completado todas las diligencias correspondientes, o la realización defectuosa de las mismas. Vencido el término correspondiente, las partes pueden abandonar la conciliación sin necesidad de orden, autorización ni declaración previa.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al funcionario por su mora, omisión o negligencia.

Capítulo V

Declaratoria previa de legalidad

Artículo 448. Antes de declarar la huelga, y dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la conciliación, los trabajadores podrán pedir a los tribunales de trabajo que declaren lo siguiente:

1. Que los trabajadores cumplieron con el requisito de agotar el procedimiento de conciliación.
2. Que el conflicto cuenta con el apoyo del número suficiente de trabajadores para declarar una huelga legal.
3. Que las quejas y peticiones contenidas en el pliego, o algunas de ellas, son de las que permiten declarar una huelga legal.

Esta petición se tramitará según el procedimiento previsto para la declaración de ilegalidad de la huelga, en lo que le resulte aplicable.

Una vez hechas estas declaraciones, sólo se podrá pedir la ilegalidad de la huelga con base en circunstancias sobrevinientes.

Artículo 449. La negativa por parte de los tribunales de la declaración prevista en el ordinal 2.º del artículo anterior no conlleva la ilegalidad de la huelga que posteriormente se declare, a menos que entonces los huelguistas tampoco obtengan la mayoría.

En todo caso, el empleador deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 499, si desea que la huelga se declare ilegal.

Artículo 450. La petición de que tratan los artículos anteriores es facultativa, y no es necesario que los trabajadores la formulen para que se entienda agotada la conciliación. El empleador no podrá pedir, antes de iniciada la huelga, que se hagan declaraciones contrarias a las que señala el artículo 448.

Artículo 451. Desde la presentación de esta petición, deja de correr el plazo para declarar la huelga, el cual comenzará a computarse nuevamente desde que quede ejecutoriada la resolución que decide el asunto.

Capítulo VI Arbitraje

Artículo 452. Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo será sometido total o parcialmente a arbitraje en cualesquiera de los siguientes casos:

1. Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje.
2. Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la dirección regional o general de trabajo.
3. Si el conflicto colectivo se produce en una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código. En este caso, la dirección regional o general de trabajo decidirá someter la huelga a arbitraje, después que haya comenzado. Las partes podrán apelar la decisión ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Social. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga.

Artículo 453. Dentro de los dos días siguientes a la notificación del acuerdo o de la solicitud de que trata el artículo anterior, cada una de las partes designará un árbitro.

Artículo 454. Los árbitros se designarán, por cada parte, de sendas listas que anualmente confeccionará cada director regional y la Dirección General de Trabajo, previa

consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores, quienes sugerirán las personas que deben formar la lista respectiva.

Cada lista constará de no menos de cinco ni más de quince personas. Una vez aceptada su inclusión en la lista, no podrá rechazarse la designación como árbitro, salvo excusa legal, y bajo pena de desacato.

Artículo 455. Si por cualquier causa no fuere posible designar los árbitros de las listas correspondientes, cada parte designará libremente un árbitro.

Si vencido el plazo para designar el árbitro, cualquiera de las partes no lo hubiere hecho, la dirección regional o general de trabajo escogerá al azar el árbitro de la lista correspondiente.

Los árbitros designados por las partes se reunirán y escogerán un tercer árbitro que actuará como Presidente del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo dentro del día siguiente al que tomaron posesión de su cargo, el Director General de Trabajo designará el tercer árbitro, que podrá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que no hubiere participado en la conciliación, o una persona idónea.

No es necesario que el tercer árbitro se escoja de las listas confeccionadas por la dirección regional o general de trabajo.

Artículo 456. No pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimentos legales o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación.

Esta prohibición comprende a los trabajadores, representantes, apoderados, y en general toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de interés o dependencia.

Artículo 457. Los árbitros pueden ser recusados dentro del día siguiente a su designación ante el director regional o general de trabajo.

Serán causas de recusación:

1. Tener interés directo en el conflicto.
2. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes.
3. Tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Las excusas se fundarán en las mismas causales.

Artículo 458. En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación.

Artículo 459. Los árbitros deben ser personas que conozcan los problemas económicos y especialmente, dentro de lo posible, las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 460. El Tribunal de Arbitraje actúa sin sujetarse a formas legales de procedimiento en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación de los hechos. Tiene facultad para efectuar todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o informes de las autoridades y tribunales de trabajo, y de cualquier otra autoridad o funcionario.

Artículo 461. El Tribunal de Arbitraje funcionará con la asistencia indispensable de todos los miembros. En lo que se refiere al procedimiento eliminará las formas solemnes, y lo

simplificará manteniendo la igualdad de las partes y garantizado el derecho de defensa de las mismas.

Artículo 462. Dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, el Tribunal señalará hora para oír a las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea convenientes. El director regional o general de trabajo entregará al Tribunal todos los antecedentes, diligencias e informes sobre el resultado del procedimiento conciliatorio.

Artículo 463. Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia con las partes, el Tribunal Arbitral dictará el fallo, que se denominará laudo arbitral, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida, sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los hechos técnicamente y en conciencia. La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada. Si uno de los árbitros se negare a firmar, los otros dos pondrán el hecho en conocimiento de la dirección regional general de trabajo, la cual dejará constancia de ello en el laudo, que será válido con la firma de los demás árbitros.

Artículo 464. El laudo arbitral no afectará los derechos reconocidos por la Constitución, la ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo, ni podrá fijar condiciones de trabajo inferiores a las ya existentes.

Artículo 465. El laudo arbitral se notificará personalmente a las partes. En caso de no ser posible la notificación personal, se efectuará por edicto fijado durante cinco días en la Dirección General o Regional de Trabajo.

Artículo 466. Los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 467. Los miembros del Tribunal tienen, durante el ejercicio de sus funciones los mismos derechos, privilegios, protección e inmunidades que los magistrados de los tribunales superiores de trabajo.

Artículo 468. El compromiso para ir al arbitraje se suscribirá por triplicado, y además de la firma de las partes llevará la del funcionario conciliador. Cada parte conservará un ejemplar del compromiso y el tercero se archivará en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Artículo 469. El compromiso sólo será válido si se suscribe dentro o después de concluido un procedimiento de conciliación, siempre que en este último caso estuviere corriendo todavía el plazo para declarar la huelga o que el compromiso se suscriba para poner término a la misma.

No vincula a las partes el compromiso de ir al arbitraje suscrito en violación de lo que se dispone en este artículo.

Artículo 470. El laudo arbitral tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes, para las cuales se establecen las nuevas condiciones de trabajo. Su incumplimiento da base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga.

Artículo 471. El arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva de trabajo.

Artículo 472. El laudo arbitral obliga a las partes por el tiempo que determine, que no podrá exceder del plazo máximo que se señala en el artículo 410 para las convenciones colectivas, o del previsto en el compromiso, si las partes hubieren fijado uno inferior.

Artículo 473. El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero será nulo en los siguientes casos:

1. Si decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso.
2. Si desmejora las condiciones de trabajo.
3. Si se falla fuera de término. No obstante, si transcurren más de dos días luego de vencido el plazo para fallar, sin que ninguna de las partes formule objeción escrita, el término respectivo se entenderá prorrogado por diez días más, por una sola vez. La objeción puede formularse ante el Presidente del Tribunal o ante el funcionario que dirigió la conciliación.
4. Si el compromiso fuere nulo o ineficaz.
La petición de nulidad del laudo arbitral se tramitará como proceso abreviado.

Artículo 474. El expediente relativo al arbitraje, una vez notificado el laudo, se archivará en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.